

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Karyawan Generasi Z di Kantor FIFGROUP Kota Binjai)

Alfi Nura¹ Deny Tri Ramadhandy² Tivani Angelina Hutajulu³ Salsabila Frisa Maulida⁴
Reni Ameliani⁵ Ananda Banurea⁶ Renova Manurung⁷

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Kota
Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3,4,5,6,7}

Email: alfinura57@gmail.com¹ deny123ramadhandy@gmail.com²
tivaniangelinaa@gmail.com³ sasaafrika16@gmail.com⁴ reniameliana25@gmail.com⁵
anandabanurea22@gmail.com⁶ renovaamanurunggg@gmail.com⁷

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan employee engagement karyawan generasi Z di FIFGROUP Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada beberapa karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan tersebut. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan seperti proses rekrutmen yang sistematis, pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem kompensasi dan penghargaan yang jelas, serta hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan generasi Z. Karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan employee engagement karyawan generasi Z di lingkungan kerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Employee Engagement, Generasi Z, Keterikatan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi tidak hanya dituntut memiliki teknologi yang canggih dan modal yang besar, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja dalam organisasi. Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan, sekaligus mengelola hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan dalam organisasi. Melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi lainnya. Hal ini karena karyawan yang merasa dihargai, didukung, dan

diberdayakan oleh organisasi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan. *Employee engagement* merupakan kondisi di mana karyawan memiliki keterlibatan emosional, komitmen, serta antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *employee engagement* merupakan keadaan psikologis positif yang ditandai dengan tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi, rasa bangga terhadap pekerjaan, serta keterlibatan penuh dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang rendah akan cenderung menunjukkan sikap tidak peduli terhadap pekerjaan serta memiliki motivasi kerja yang rendah. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena rendahnya tingkat *employee engagement* menjadi perhatian bagi banyak organisasi. Berdasarkan laporan global Gallup (2023), hanya sekitar 23% karyawan di dunia yang benar-benar memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan secara optimal.

Perubahan komposisi tenaga kerja juga mempengaruhi dinamika organisasi. Saat ini generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan menjadi bagian penting dari struktur tenaga kerja di berbagai perusahaan. Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan dikenal sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital serta memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Menurut Francis dan Hoefel (2018), generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan tetapi juga memberikan makna serta kesempatan untuk berkembang. Mereka juga cenderung menginginkan lingkungan kerja yang fleksibel, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang suportif. Salah satu perusahaan yang menghadapi dinamika tersebut adalah FIFGROUP Kota Binjai. Perusahaan ini merupakan perusahaan pembiayaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan konsumen dan memiliki jaringan yang luas di berbagai wilayah Indonesia. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi serta keterikatan kerja yang kuat terhadap organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai peran manajemen sumber daya manusia terhadap *employee engagement* karyawan generasi Z di FIFGROUP Kota Binjai menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan generasi Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial yang terjadi secara mendalam melalui pengumpulan data berupa pengalaman, pendapat, serta persepsi responden. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan di FIFGROUP Cabang Binjai yang beralamat di Jalan Veteran No. 15/16B, Kota Binjai, Sumatera Utara. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dan melibatkan karyawan dari berbagai generasi termasuk generasi Z. Subjek

penelitian adalah karyawan generasi Z yang bekerja di FIFGROUP Kota Binjai. Generasi Z dalam penelitian ini merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Karyawan generasi Z dipilih karena generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, khususnya dalam hal ekspektasi terhadap lingkungan kerja, pengembangan karier, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada beberapa karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan tersebut. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur sehingga peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam mengenai pengalaman kerja serta persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yang terdiri dari tiga tahapan utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada lima informan yang merupakan karyawan generasi Z di FIFGROUP Kota Binjai, diperoleh beberapa temuan mengenai praktik manajemen sumber daya manusia serta tingkat keterikatan kerja karyawan. Pada aspek rekrutmen dan seleksi, sebagian besar informan menyatakan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dinilai cukup jelas dan sistematis. Proses rekrutmen dilakukan melalui beberapa tahapan seperti seleksi administrasi, tes, serta wawancara sehingga perusahaan dapat menilai kemampuan calon karyawan secara menyeluruh. Pada aspek pelatihan dan pengembangan, para informan menyampaikan bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Pelatihan tersebut membantu karyawan memahami sistem kerja serta prosedur yang berlaku di perusahaan. Pada aspek kompensasi dan penghargaan, sebagian besar informan menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup baik dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pada aspek hubungan kerja dan kepemimpinan, para informan menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan atasan berjalan dengan cukup baik. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan dapat dilakukan secara terbuka sehingga memudahkan penyelesaian masalah yang muncul dalam pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja di perusahaan dinilai cukup nyaman dan mendukung produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di FIFGROUP Kota Binjai memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja (*employee engagement*) karyawan generasi Z. Hal ini terlihat dari berbagai aspek manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, hubungan kerja, serta lingkungan kerja yang dinilai cukup baik oleh para informan. Pada aspek rekrutmen dan seleksi, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan proses rekrutmen yang cukup sistematis dan transparan. Informasi mengenai lowongan pekerjaan disampaikan secara jelas melalui berbagai media digital sehingga memudahkan calon pelamar untuk memperoleh informasi. Proses seleksi yang dilakukan melalui beberapa tahapan seperti seleksi administrasi, tes, serta wawancara memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menilai kompetensi calon karyawan secara menyeluruh. Temuan ini sejalan dengan pendapat Dessler (2017) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang baik merupakan langkah awal yang sangat penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Proses rekrutmen yang transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan calon karyawan terhadap organisasi serta

membangun citra perusahaan yang profesional. Selain itu, penggunaan media digital dalam proses rekrutmen juga sesuai dengan karakteristik generasi Z yang sangat akrab dengan teknologi digital. Menurut Francis dan Hoefel (2018), generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dalam era digital sehingga mereka cenderung lebih aktif menggunakan internet dan media sosial dalam mencari informasi termasuk informasi mengenai pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan yang memanfaatkan teknologi digital dalam proses rekrutmen akan lebih mudah menjangkau generasi Z sebagai calon tenaga kerja.

Pada aspek pelatihan dan pengembangan karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta pemahaman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan setelah proses penerimaan kerja dinilai cukup membantu karyawan dalam memahami prosedur kerja serta sistem yang berlaku di perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang memadai akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tanggung jawab pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, kesempatan untuk mengikuti program pengembangan diri juga menjadi faktor penting bagi generasi Z yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap peningkatan keterampilan dan pengembangan karier.

Selanjutnya pada aspek kompensasi dan penghargaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dinilai cukup baik oleh para informan. Sistem gaji serta pemberian insentif yang diberikan perusahaan mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Selain kompensasi dalam bentuk finansial, perusahaan juga memberikan penghargaan non-material seperti pengakuan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai oleh organisasi, maka mereka akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, sistem penghargaan juga dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi sehingga memperkuat keterikatan kerja mereka.

Pada aspek hubungan kerja dan kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dan atasan di perusahaan berjalan dengan cukup baik. Para informan menyatakan bahwa atasan bersikap terbuka terhadap ide dan pendapat yang disampaikan oleh karyawan. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif serta memudahkan penyelesaian masalah yang muncul dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Albrecht (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang suportif memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, arahan, serta kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat akan meningkatkan rasa kepercayaan serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain hubungan dengan atasan, kerja sama antar rekan kerja juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama antar karyawan di perusahaan berjalan dengan cukup baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara bersama-sama. Lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja serta menciptakan rasa kebersamaan di antara karyawan.

Pada aspek lingkungan kerja, sebagian besar informan menyatakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan cukup nyaman dan mendukung produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai serta suasana kerja yang kondusif membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan semangat kerja serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Menurut Armstrong (2014), lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga mencakup hubungan sosial yang baik antara karyawan serta budaya organisasi yang mendukung perkembangan individu. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *employee engagement* karyawan generasi Z di FIFGROUP Kota Binjai dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini terlihat dari semangat kerja yang dimiliki karyawan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keterlibatan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan serta merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Temuan ini sesuai dengan konsep *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja karyawan ditandai oleh tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* berkaitan dengan tingkat energi serta semangat kerja yang dimiliki karyawan, *dedication* berkaitan dengan rasa bangga serta komitmen terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* berkaitan dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa sangat fokus terhadap tugas yang mereka lakukan. Dalam konteks generasi Z, keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang fleksibel, serta komunikasi yang terbuka. Generasi Z cenderung lebih menghargai organisasi yang memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar dan berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik generasi Z agar dapat menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan generasi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan generasi Z. Perusahaan yang mampu menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Hal ini pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di FIFGROUP Kota Binjai memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee engagement* karyawan generasi Z. Proses rekrutmen yang sistematis, program pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi yang adil, serta hubungan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan. Karyawan generasi Z menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang cukup tinggi yang ditandai dengan semangat kerja, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah informan yang terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden serta menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilian Sriwidodo, F. (N.D.). *Hubungan Employee Engagement Dengan Perilaku Produktif Karyawan*.
- Ayu Maha Dewi, C., Fitriasia, D., & Made Intan Kusumasari, N. (2025). Studi Literatur: *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. EKOMA : Jurnal Ekonomi, 4(4).
- Azharia, R. M. (2024). *Peran Job Crafting Dan Meaningful Work Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 9(2), 356–368.
- Butar-Butar, J. D., & Hawignyo, H. (2025). *Implementasi Strategi Hubungan Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Gen Z Di Kota Karawang*. Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis, 16(2a), 41–48. <https://doi.org/10.47927/jikb.V16i2a.1100>
- Dwi Erianti, A., Alfizi, A., Tri Aslikah, U., & Nur Agitama, V. (N.D.). *Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Karyawan Generasi Z Di Tempat Kerja* (Vol. 7). Retrieved <http://ejournal.uhb.ac.id/index.php/I-LEE/Issue/Archive>
- Geraldine Salma Sabila, Kismiyati El Karimah, & Frila Nurfadila. (2024). *Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi*. TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora, 2(2), 98–106. <https://doi.org/10.47861/tuturan.V2i2.923>
- Koba Susanti, D., & Drmohammad Yahya Arief, Ms. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved www.buku.sonpedia.com
- Komalasari, D. T., Rahmawati, D., Maulana, I., & Nisa, I. H. (2025). *Job–Person Fit Dan Lingkungan Kerja Suportif: Apa Arti Bagi Generasi Z*. AZ-ZAIDA: Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(2).
- Motivasi, A., Pengawasan, D., Kinerja, P., Mubyl, P. M., & Id, A. (2025). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 8(4) (2025) | 89. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(4).
- Permata, S., Mardatillah, N., Diningrat, S. J., & Mulyadi, M. (2025). *Dampak Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Performa Karyawan*. Jurnal Mahasiswa Humanis, 5(2), 919–925.
- Putra, F. A. (2024). *Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Gen-Z*. Jurnal Technoscience, Vol. 8(2). Politeknik PGRI Banten.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, 10(1), 518–527.
- Samud, M. S., Johnly, R., Ventje, P., Program, T., & Bisnis, S. A. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. In *Productivity* 2 (3).
- Samudra, V. J., Saragih, S., & Prasetyo, Y. (2025). *Job Crafting Dan Meaningful Work Dengan Work Engagement*. Jurnal Ilmiah Psikologi (JIPSI), 7(1), 100–110.
- Sari, T., & Putri, H. (2026). *Pengaruh Quiet Quitting, Employee Engagement, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Gen Z Di Surabaya*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan, 7(2), 9. <https://doi.org/10.53697/emak.V7i2.3774>
- Setyawan, A. A., Ningsih, Y., Utami, E. Y., Yakin, I., & Sulastri, T. (2024). *Pengaruh Employee Engagement, Public Service Motivation Dan Affective Commitment Terhadap Kinerja Karyawan*. Edunomika, 8(2).
- Sipayung, M. S., & Kunci, K. (N.D.). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Dan Intention To Quit Karyawan*. Retrieved <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml>
- Zaman, S. N. (2024). *Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z Dalam Hidup*. Jurnal Mahasiswa Humanis, 4(1).